

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO*

Candy Florencio Thome**

Resumo: O assédio moral nas relações de emprego é um tipo de violência psíquica no trabalho, caracterizada como um processo de repetidos ataques psicológicos ao assediado, mediante atos diversos que afetam a psiquê do empregado e provocam uma degradação psicológica em suas condições de trabalho. O presente estudo trata do assédio moral nas relações de emprego como um atentado à dignidade do trabalhador, atingindo seus direitos da personalidade em suas várias facetas, presente em todas as histórias de assédio moral, ensejando, por tal razão, uma resposta multilateral com várias formas de coerção e de ressarcimento.

Analisa as possíveis causas do assédio moral, seus elementos configuradores como dano, entendido, aqui, como prejuízo às condições de trabalho, repetição, duração, sujeitos ativo e passivo da figura estudada, atuações da OIT e OMS, o direito estrangeiro, o assédio moral como fundamento de doenças do trabalho, o assédio moral como ato discriminatório, o cabimento de indenização por danos materiais e morais, a responsabilidade civil e a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Palavras-chave: assédio moral; *mobbing*; violência no trabalho; dano moral; discriminação; saúde do trabalhador.

Sumário: Introdução; Assédio moral e organização do trabalho; Violência no trabalho; Definição; Elementos caracterizadores; Atos mais frequentes; Discriminação e assédio moral; Sujeito ativo do assédio moral nas relações de emprego; Sujeito passivo do assédio moral nas relações de emprego; Tipos de assédio moral quanto ao grau hierárquico do (s) assediante (s) e do (s) assediado (s) na estrutura da empresa empregadora; União Européia; Países que têm legislação específica acerca de assédio moral; Países com legislação sobre assédio moral discriminatório; O direito à saúde e o assédio moral; Os danos à saúde causados pelo assédio moral nas relações de emprego; Discriminação; Dano; Reparação; Valoração e critérios para fixação da indenização pecuniária; Responsabilidade civil. Responsabilidade civil e assédio moral no trabalho; Rescisão indireta; Considerações finais; Bibliografia.

*Resumo de dissertação de mesmo título, elaborada por ocasião da conclusão do Curso de Mestrado em Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo - USP.

**Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Especialista em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Mestre em Direito do Trabalho pela USP.

INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho, embora não seja fenômeno novo, causa mais prejuízos atualmente, com a globalização instaurada. O presente artigo analisa as prováveis causas do assédio moral, seus elementos configuradores, sujeitos ativo e passivo da figura estudada, o estudo do direito estrangeiro, o assédio moral como aviltamento do princípio da não-discriminação e atentado ao direito sanitário do trabalho, a indenização pelos danos causados e a responsabilidade civil, bem como a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Assédio moral e organização do trabalho

O assédio moral é um problema crescente em todos os países. No Brasil, Margarida BARRETO relata que, de 2.072 trabalhadores entrevistados, 870 afirmam que vivenciaram situações de humilhação¹.

O fenômeno estudado ocorre já há muito tempo. Há jurisprudência francesa, datada de 16.03.1960, condenando uma empresa a pagar uma soma de 150.000 francos a empregado cujas funções foram, gradativamente, retiradas, bem como suas prerrogativas².

A globalização gerou crises de desemprego que, por sua vez,

aumentou a violência nas relações de emprego, sendo deixados de lado os elementos humanos e o homem como centro e medida de valores³.

Segundo Christophe DEJOURS, a diferença do totalitarismo e do neo-liberalismo situa-se nos objetivos deste e daquele, mas o processo de banalização do mal é o mesmo, efetuado por meio do medo gerado diante de tal violência⁴. No neo-liberalismo, a violência física não é aceita de maneira geral, mas todas as outras formas de violência são consideradas normais, banais. Daí uma das razões do aumento do assédio moral no trabalho nas últimas décadas, pois a banalização do mal gerada com o neo-liberalismo, dentre vários efeitos nefastos, cria a falsa idéia de que a violência e o sofrimento no trabalho é um dado sem volta, efeitos contra os quais não se pode lutar, como se fosse uma força da natureza⁵.

No caso do assédio moral, a competitividade desumana⁶ cria um ambiente propício para que um empregado, ou vários, assediem um empregado que crie algum obstáculo ou que se destaque. Dessa forma, pode-se dizer que o assédio moral é um problema estrutural, inerente às atuais relações de trabalho, sendo utilizado para a manutenção da ordem e da perpetuação das relações assimétricas de poder, mas que

¹Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações), p. 29.

²Cassation Sociale 16.03.1960, Bull. 1960, quatrième partie, section sociale, n. 266, p. 212.

³HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano, p. 94.

⁴**Souffrance en France**. La banalisation de l'injustice sociale, p. 19.

⁵**Souffrance en France**. La banalisation de l'injustice sociale, p. 15, 27.

⁶Nesse sentido, também, FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**, p. 34.

deve ser considerado como uma afronta à dignidade humana e banido o mais efetivamente possível das relações de emprego.

Violência no trabalho

A OMS define a violência como o uso deliberado da força física ou o poder, como ameaça ou efetivo, contra a própria pessoa, um terceiro, um grupo ou uma comunidade, que cause ou tenha muitas possibilidades de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos de desenvolvimento ou privações⁷.

A violência física é espécie do gênero violência, do qual fazem parte a violência física, moral ou psicológica e sexual.

A violência sexual no trabalho manifesta-se, mais comumente, pelo assédio sexual. O art. 216-A do Código Penal – inserido pela Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001 – define o assédio sexual. Assim como a violência física, que atinge o corpo físico e não a psiquê da pessoa, a violência sexual não se confunde com a violência psicológica, pois seu intuito não é destruir a vítima, mas obter dessa favores sexuais.

No Brasil, embora seja de aplicação no âmbito das relações domésticas e ou familiares, a Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006, conceitua a violência psicológica contra a mulher no art. 7º, inciso II e diferencia a violência psicológica

da moral, definindo essa última como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (art. 7º, inciso V).

Definição

O assédio moral é chamado, em Portugal, de psico-terrorismo ou terror psicológico, nos países de língua inglesa, de *mobbing* e *bullying*, de *mobbing*, no países de línguas germânicas, na França, de *harcèlement moral*. Na doutrina brasileira, embora outros termos como terror psicológico sejam aceitos, o uso da expressão "assédio moral" tornou-se corrente.

Marie-France HIRIGOYEN afirma que as agressões, no assédio moral, são fruto de um processo inconsciente de destruição psicológica, constituindo-se, tal processo, de atos hostis mascarados ou implícitos, de um ou vários indivíduos sobre um indivíduo específico, por meio de palavras, alusões, sugestões de não-ditos⁸.

Heinz LEYMANN conceituou o assédio moral como ações negativas, contra uma ou várias pessoas, mediante as quais se nega a comunicação com uma pessoa⁹, durante um longo período, marcando, dessa forma, as relações entre os autores e as vítimas e continua, afirmando que algumas características essenciais do assédio moral no trabalho são a confrontação e o constrangimento¹⁰.

⁷BUTCHART, Alexander; PHINNEY, Alison; CHECK Pietra; VILLAVECES, Andrés. **Preventing violence**. A guide to implementing the recommendations of the World report on violence and health, p. 1.

⁸**Le harcèlement moral**: la violence perverse du quotidien, p. 9.

⁹**Mobbing**. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, p. 21.

¹⁰**Mobbing**. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann p. 22.

Elementos caracterizadores

Os elementos que caracterizam o assédio moral diferem entre os autores, mas os principais elementos mencionados são: dano, repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação, intensidade da violência psicológica e existência de danos psíquicos.

Para que haja a configuração do assédio moral no âmbito das relações de emprego, faz-se necessário que tenha havido ato agressor, um dano à dignidade do trabalhador. Não se trata de necessidade de dano físico-psíquico, mas os atos devem causar uma degradação das condições de trabalho¹¹, não havendo a necessidade da prova direta do dano, uma vez que a mera existência de assédio moral já configura a conduta abusiva e o dano moral é um dano *in re ipsa*.

A repetição é um dos requisitos que a grande maioria das legislações, doutrina e jurisprudência de vários países exige para a configuração

do assédio moral no trabalho. Heinz LEYMANN¹² e Marie-France HIRIGOYEN¹³, pioneiros no estudo do tema, entendem que, para a configuração do assédio moral, é necessária a repetição dos atos agressores. Também, segundo Ståle EINARSEN *et al*¹⁴, Wolfgang DÄUBLER¹⁵, Gwendoline AUBORG e Hélène de MOURA, o assédio moral, para ser caracterizado, deve ser efetuado mediante atos repetidos¹⁶.

No Brasil, Márcia Novaes GUEDES¹⁷, Sônia Mascaro NASCIMENTO¹⁸, Hádassa Dolores Bonilha FERREIRA¹⁹, Jorge Luiz de Oliveira da SILVA²⁰ e Rodolfo PAMPLONA FILHO²¹ entendem que a repetição é elemento intrínseco do assédio moral no âmbito do direito do trabalho.

Não há, portanto, muitas controvérsias acerca da necessidade de repetição dos atos caracterizadores do assédio moral, pois, efetivamente, se não há a reiteração do ato, não se pode falar em assédio, em cerco.

"Para que haja a configuração do assédio moral no âmbito das relações de emprego, faz-se necessário que tenha havido ato agressor, um dano à dignidade do trabalhador."

¹¹AUBOURG, Gwendoline; MOURA, Hélène de. **Le harcèlement moral**, p. 12.

¹²LEYMANN, Heinz. **Mobbing**. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Hamburgo, passim.

¹³HIRIGOYEN, Marie-France. **Malaise dans le travail**. Harcèlement moral: démêler le vrai du faux, p. 24.

¹⁴EINARSEN, Ståle et al. The concept of bullying at work, p. 7.

¹⁵Zurückhaltung des Rechts. Mobbing und das Arbeitsrecht – eine Bestandsaufnahme. In: Heinz LEYMANN. **Der neue Mobbing-Bericht**. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote, p.78.

¹⁶AUBOURG, Gwendoline; MOURA, Hélène de. **Le harcèlement moral**, p. 13.

¹⁷**Terror psicológico no trabalho**, p. 33, 44.

¹⁸O assédio moral no ambiente de trabalho, p. 922.

¹⁹**Assédio moral nas relações de trabalho**, p. 48.

²⁰**Assédio moral no ambiente do trabalho**, p. 15, 19.

²¹**Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: http://www.anamatra.org.br/opiniaio/artigos/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=7987&descricao=Artigos. Acesso em: 22.08.2006.

Alguns autores consideram a duração dos ataques de assédio moral como um dos requisitos para sua configuração. No Brasil, há jurisprudência no sentido de que deve haver a prolongação no tempo da degradação psíquica para haver assédio moral nas relações de emprego²². Diante da própria idéia de assédio, tem-se que uma certa duração no tempo faz-se necessária para sua configuração, mas o limite temporal será determinado conforme o caso concreto.

Alguns autores citam a intencionalidade como elemento intrínseco do assédio moral no direito do trabalho. O projeto de lei francesa de 14 de dezembro de 1999 definia o assédio moral no local de trabalho como toda degradação deliberada das condições de trabalho, mas a lei promulgada não elegeu a intencionalidade como requisito intrínseco da configuração do assédio moral²³. Em que pese a lei francesa n. 2002-73 de janeiro de 2002 não determinar a intencionalidade do ato como elemento caracterizador do assédio moral no local de trabalho, a jurisprudência francesa tem sido mais restritiva, entendendo que o sujeito ativo deve ter agido com a intenção de causar prejuízo ao trabalhador, para a consubstanciação de

assédio moral²⁴.

As leis espanholas 51/2003 e 62/2003, que tratam do assédio moral discriminatório no trabalho, não fazem nenhuma referência à intencionalidade do sujeito ativo.

A maior parte da doutrina sustenta que a intencionalidade é elemento intrínseco do assédio moral no trabalho, mas, diante da afirmação de Marie-France HIRIGOYEN²⁵ de que não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade, considera-se que uma solução mais equânime seria considerar a existência da intencionalidade implícita quando da ocorrência do assédio moral no trabalho. O que deve determinar a existência de assédio moral nas relações de emprego é, portanto, a existência ou não de degradação psicológica das condições de trabalho e não a intencionalidade do sujeito ativo.

A premeditação também é um requisito comumente citado para a configuração do assédio moral. Com respeito às opiniões contrárias, o assédio, para ser configurado, pode ser espontâneo, sem haver nenhuma premeditação para a afronta, como, normalmente, ocorre com os casos de assédio moral coletivo.

"...não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade, considera-se que uma solução mais equânime seria considerar a existência da intencionalidade implícita quando da ocorrência do assédio moral no trabalho."

²²TRT 24ª Região. RO 00408-2005-041-24-00-9. Relator Ricardo G.M. Zandona. 04.10.2006. DO-MS de 31.10.2006.

²³LAPÉROU-SCHENEIDER, Béatrice. Les mesures de lutte contre le harcèlement moral, p. 314-315.

²⁴RAVISY, Philippe. *Le harcèlement moral au travail*, passim.

²⁵Malaise dans le travail. Harcèlement moral: démêler le vrai du faux, p. 51.

Alice Monteiro de BARROS cita como um dos elementos do assédio moral a intensidade da violência psicológica²⁶, mas, em verdade, a intensidade parece ser mais adequada para a fixação da indenização devida que para a configuração do assédio moral em si.

A existência de danos psíquicos é dispensável, pois a Constituição Federal de 1988 protege, não apenas a integridade psíquica, como a moral. Ademais, se tal elemento fosse intrínseco ao assédio moral, a proteção jurídica dependeria das características da vítima e não do ato ofensor²⁷.

Atos mais freqüentes

Heinz LEYMANN efetua uma enumeração bastante detalhada das ações mais freqüentes e as divide em cinco grupos, a saber: 1. Ataques às possibilidades de comunicação; 2. Ataques nas relações sociais; 3. Conseqüências para a reputação social; 4. Ataques na qualidade da ocupação e da vida profissional e 5. Ataques para a saúde da vítima²⁸.

Discriminação e assédio moral

Segundo Marie-France HIRIGOYEN, o assédio moral inicia-se, normalmente, por uma recusa da alteridade de alguém e manifesta-se por um comportamento de discriminação²⁹. Afirmar, também, que quase se pode dizer que todo assédio moral é discriminatório³⁰. Na verdade, a discriminação pode ser fundamento e origem do assédio

moral, mas não se confunde com tal fenômeno, uma vez que a pessoa assediada pode ser atingida por diversos atos que não impliquem afrontamento a algum direito das minorias, como, por exemplo, um empregado que seja assediado por ter um salário considerado alto demais por uma empresa.

Sujeito ativo do assédio moral nas relações de emprego

Tal violência psíquica pode ser efetuada por um agressor ou vários, podendo ser individual ou coletiva.

Para Marie-France HIRIGOYEN, a violência causada por um agente exterior não se equipara ao assédio moral no local de trabalho, ou seja, os atos de assédio efetuados por um cliente não são assédio moral³¹. Já o artigo L-122-49 do Código de Trabalho francês, inserido pela lei n. 2002-73, promulgada em janeiro de 2002, não determina quem é o sujeito ativo, apenas definindo assédio moral como atos que tenham por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho que atinja os direitos do empregado, sua dignidade, altere sua sanidade física ou mental ou comprometa seu futuro profissional. Conforme a lei francesa, o assediador tanto pode ser um gerente, preposto, proprietário, outro empregado, como um terceiro, como no caso de clientes que assediem vendedores.

²⁶Assédio moral, p. 140.

²⁷Assédio moral, p. 141.

²⁸**Mobbing.** Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, p. 33-34.

²⁹**Malaise dans le travail.** Harcèlement moral: démêler le vrai du faux, p. 30.

³⁰**Malaise dans le travail.** Harcèlement moral: démêler le vrai du faux, p. 84.

³¹**Malaise dans le travail.** Harcèlement moral: démêler le vrai du faux, p. 26.

Também a lei belga sobre violência e assédio moral no trabalho, de 11 de junho de 2002, prevê, expressamente, a possibilidade de existência de assédio moral no trabalho por atos efetuados por terceiros. Efetua, inclusive, rol não exaustivo das pessoas que podem ser sujeito ativo, conforme o art. 2º, parágrafo primeiro da lei de 4 de agosto de 1996³².

Pode-se vislumbrar o assédio moral no trabalho efetuado por terceiros no caso de relações entre vendedores e clientes, quando há uma situação constante de compra e venda, como em vendas por atacado³³ ou no caso dos professores que, muitas vezes, são assediados, moralmente, por alunos, sem que a escola tome quaisquer providências.

É controversa a questão de se o empregado assediador, juntamente com o empregador, tem legitimidade passiva para responder pelos danos causados por assédio moral nas relações de emprego. Respeitadas as opiniões em sentido contrário, entende-se, em consonância com Maria José Romero RODENAS³⁴, que a pessoa que efetuou o assédio não tem vinculação própria e direta com outro trabalhador da empresa, sendo terceiro alheio à relação jurídica entre empregador e empregado assediado.

Sujeito passivo do assédio moral nas relações de emprego

O assédio moral pode atingir uma pessoa, um grupo de pessoas ou, até, todos os empregados de uma empresa. Conforme definição de Heinz LEYMANN³⁵, a vítima do assédio pode ser tanto um único indivíduo, como vários, mas o assédio moral efetuado contra uma única vítima é o fenômeno mais encontrado.

Tipos de assédio moral quanto ao grau hierárquico do (s) assediante (s) e do (s) assediado (s) na estrutura da empresa empregadora

O assédio moral no local de trabalho pode ser horizontal ou vertical, ou seja, pode ocorrer entre pessoas de grau hierárquico diferente (vertical) ou de mesmo grau hierárquico na empresa (horizontal)³⁶.

O assédio moral vertical é o assédio que ocorre entre pessoas de grau hierárquico diferente e o tipo de assédio encontrado mais comumente. Pode ser ascendente ou descendente. O assédio moral ascendente caracteriza-se por atitudes agressivas constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima. O assédio moral efetuado por agente de grau hierárquico superior ao da vítima é chamado assédio moral vertical descendente³⁷. O assédio

³²DALLEMAGNE, Marc. *La protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*, p. 11.

³³No mesmo sentido, v. LAPÉROU-SCHENEIDER, Béatrice. *Les mesures de lutte contre le harcèlement moral*, p. 314-315.

³⁴Protección frente al acoso moral en el trabajo, p. 79-80.

³⁵Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, p. 21.

³⁶Segundo AUBOURG, Gwendoline; MOURA, Hélène de. *Le harcèlement moral*, p. 21, a lei de 17.01.2002 suprimiu qualquer referência à noção de autoridade.

³⁷Nesse sentido: GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*, p. 37-38. HIRIGOYEN, Marie-France. *Malaise dans le travail*. Harcèlement moral: démêler le vrai du faux, p. 92.

moral misto configura-se pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais concomitantes.

União Européia

De acordo com a Diretiva do Conselho 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, “o assédio é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionando a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Nesse contexto, o conceito de assédio pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-Membros”. A Diretiva, portanto, estabelece a definição de assédio apenas nos casos em que ocorre discriminação do trabalhador, sendo omissa quanto aos demais casos.

A União Européia adotou, em 2000, uma resolução sobre assédio moral no trabalho (2339/2001), na qual recomenda que os Estados-membros adotem uma definição uniforme de assédio moral e os convida, bem como os atores

sociais, a colocar em prática obras políticas de prevenção eficazes, a fim de estabelecer um sistema de troca de experiências e identificar os procedimentos para que possam prevenir e resolver o problema do assédio moral, desenvolvendo a informação e a formação das pessoas envolvidas (empregados, médicos do trabalho, atores sociais, etc).

Em 2002, a União Européia emendou sua diretiva, de 1976, sobre a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que concerne ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissional e as condições de

trabalho. Essa emenda incluiu um artigo sobre assédio e assédio sexual³⁸.

Países que têm legislação específica acerca de assédio moral

A Suécia foi o país pioneiro a legislar sobre a matéria, em setembro de 1993, com uma obri-

gação geral de prevenção de parte do empregador, complementada com uma recomendação voltada para a análise dos fatores coletivos ligados à organização do trabalho³⁹.

Sua lei sobre assédio moral no trabalho/vitimização no trabalho define o *mobbing* da seguinte forma: ações repetidas, repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra trabalhadores in-

“A Suécia foi o país pioneiro a legislar sobre a matéria, em setembro de 1993...”

³⁸OLSEN, Lene. Recueil de directives pratiques du BIT sur la violence au travail dans le secteur des services et moyens de combattre le phénomène. In: **Publications Education Ouvrière en ligne. Education Ouvrière 2003/4. La violence au travail**. Disponível em: www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/133/12.pdf, p. 69. Acesso em: 01.06.2005.

³⁹RENAUT, Anne. Harcèlement moral, nouveau mal lié à l'organisation du travail ? In: **Publications Education Ouvrière en ligne. Education Ouvrière 2003/4. La violence au travail**. Disponível em: www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/133.1.pdf. Acesso em: 01.06.2005.

dividuais, de forma ofensiva, que possam ter por resultado o isolamento do trabalhador da comunidade do local de trabalho (Instituto para o Ambiente de Trabalho, Suécia, AFS 1993:17). Essa lei determina que as condições de trabalho devam ser adaptadas às diferentes capacidades físicas e mentais das pessoas e que as tecnologias, organização e a substância do trabalho deverão ser arrançadas de forma a não causar estresse aos trabalhadores e causar doenças ou acidentes⁴⁰.

Na Noruega, o Código do Trabalho estipula, no art.12, item 1, sobre condições gerais, que a tecnologia, a organização do trabalho, a execução do trabalho, o horário de trabalho e os regimes salariais deverão ser organizados de forma a não expor os trabalhadores a efeitos físicos ou mentais adversos e de maneira a garantir as suas possibilidades de exercer cautela e de se assegurar que as suas condições de segurança não sejam prejudicadas. Também, determina que os meios necessários para prevenir os efeitos físicos adversos serão colocados à disposição dos trabalhadores e que os trabalhadores não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta imprópria.

No item 2, sobre organização do trabalho, determina que esforços deverão ser feitos para evitar trabalho pouco diversificado, repetitivo, bem como trabalho que seja comandado por máquinas ou correia de transporte, com o intuito de se proteger os trabalhadores no caso de variação de ritmo de trabalho.

A lei francesa de modernização social n. 2002-73, de 17 de janeiro de 2002, contém um capítulo intitulado “luta contra o assédio moral”, que inseriu, no capítulo II do Título II do Livro primeiro do Código de Trabalho, antes do art. L.122-46, a Sessão 8. Assédio (art.180 da Lei n. 2002-73 de 17 de janeiro de 2002).

Essa lei define o assédio moral, no art. 122-48, como atos repetidos de assédio moral que tenham por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho que possam causar prejuízos aos direitos do trabalhador ou a sua dignidade, afetar sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional.

Tal artigo dispõe, também, que nenhum assalariado pode sofrer sanção, ser despedido ou ser objeto de uma medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, de formação, reclassificação, afetação, qualificação, classificação, promoção profissional, de mudança de contrato por ter passado ou se recusado a passar pelos atos definidos na alínea acima ou por ter testemunhado tais atos ou ter relatado tais atos, determinando que toda ruptura de contrato ou qualquer outro ato resultante de tais atos é nula de pleno direito.

A referida lei institui vários mecanismos para coibir o assédio moral, dentre eles, a possibilidade de aplicação de sanção disciplinar ao empregado assediador (arts. 122-50 e 122-51), a possibilidade de o empregado se afastar de qualquer

⁴⁰Mental health and working life, p. 4.

situação de trabalho que possa causar um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde (art. 321-8), obrigatoriedade de reformulação dos regimentos internos das empresas para constar a proibição de atos que configurem o assédio moral (art. 122-34), direito de expressão, exercido de forma direta e coletiva, para informar os problemas no ambiente de trabalho (art.461-1) e direito de alerta, mediante uma advertência verbal ou escrita ao empregador (art.231-8).

A Bélgica também tem legislação específica sobre assédio moral no âmbito do trabalho. A lei de 11 de junho de 2002 visa a proteger os trabalhadores da violência física, psíquica ou sexual, do assédio moral e do assédio sexual no trabalho e entrou em vigor em 1º de julho de 2002, tendo como intuito tanto a repressão como a prevenção dessa violência psíquica.

A alínea 2 do parágrafo primeiro do art. 4º da lei de 4 de agosto de 1996 foi alterada, pela lei de 11 de julho de 2002, para constar, além de outras proteções, a proteção do trabalhador contra a violência e o assédio moral ou sexual no trabalho (item 8º).

Foi inserida no art. 6º, alínea 2, a obrigação do empregador de participar, de forma positiva, na política de prevenção efetuada para a proteção dos trabalhadores contra a violência ou assédio moral ou sexual, bem como a obrigação de se abster de todo ato de violência ou de assédio moral ou sexual no trabalho e a abstenção de todo uso

abusivo do procedimento de queixa.

O art.32*bis* obriga todos os empregadores, trabalhadores e as pessoas constantes no art.2º, parágrafo primeiro, bem como outras pessoas que entrem em contato com os trabalhadores quando da execução de seu trabalho o dever de abstenção de todo ato de violência ou assédio moral ou sexual.

Define no, art. 32*ter*, o assédio moral no trabalho como as condutas abusivas e repetidas de qualquer origem, sejam externas ou internas à empresa ou instituição, que se manifestem, precipuamente, por comportamentos, palavras, intimidações, atos, gestos, escritos unilaterais, tendo por objetivo ou por efeito o ataque à personalidade, à dignidade ou integridade física ou psíquica de um trabalhador ou de pessoa a que se apliquem as normas do capítulo que regulamenta o assédio e a violência, quando da execução de seu trabalho, ou tendo por objetivo colocar em perigo seu emprego ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Conforme Marc DALLEMAGNE, a atual lei sobre violência e assédio no trabalho proporciona mecanismos voltados, principalmente, para o plano preventivo, mas, mesmo antes do advento da lei sobre assédio moral, quanto à prevenção, era possível utilizar-se da lei de 04 de agosto de 1996, sobre bem-estar no trabalho, que trata da carga psicossocial no trabalho, embora tal lei não defina a violência⁴¹.

⁴¹La protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, p. 5, 7.

Países com legislação sobre assédio moral discriminatório

As leis espanholas n. 51/2003 e 62/2003 definem o assédio moral discriminatório, ou seja, aquele assédio moral ocorrido no trabalho com fundamento em atitudes discriminatórias. Tais leis, porém, não regulamentam o chamado pela doutrina espanhola *acoso laboral simple*, qual seja, o assédio moral no trabalho que tenha fundamento diverso da discriminação.

O art. 7º da lei 51/2003, de 2 de dezembro, sobre igualdade de oportunidades, não-discriminação e acessibilidade universal das pessoas com deficiências, define como assédio toda conduta relacionada com a deficiência de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Esse artigo, portanto, só protege as pessoas com deficiências do assédio moral nas relações de emprego⁴².

A Lei 62/2003, de 30 de dezembro, definiu o assédio como toda conduta não desejada relacionada com a origem racial ou étnica, a religião ou convicções, a deficiência, a idade ou a orientação sexual de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade e criar um ambiente intimidatório, humilhante ou ofensivo, abrangendo todos os casos de assédio moral nas relações de emprego com causas ou objetivos discriminatórios.

A reforma efetuada mediante a Lei 62/2003 inseriu o parágrafo g) na Seção 2 do art. 54 do Estatuto dos Trabalhadores, considerando como causa de despedida o assédio por razão de origem racial ou étnica, religião ou convicções, deficiência, idade ou orientação sexual ao empresário ou às pessoas que trabalham na empresa. Conforme tal norma, o ordenamento jurídico espanhol considera como sujeito passivo do assédio moral discriminatório também o empresário e não apenas os trabalhadores. Admite, também, expressamente, a existência de assédio moral discriminatório horizontal.

Segundo Maria José Romero RODENAS, a regulação do assédio e as modificações introduzidas no Estatuto dos Trabalhadores avançam no sentido de completar a regulação do assédio moral no trabalho, mas, ainda, é necessária a aplicação das demais normas existentes no ordenamento jurídico espanhol, diante da inexistência de legislação sobre o assédio moral no trabalho simples e diante do caráter pluriofensivo do assédio moral, afetando vários direitos dos empregados⁴³.

O Código de Trabalho português (Lei n. 99 de 27 de agosto de 2003) prevê o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho em seu art. 22 e proíbe a discriminação, direta ou indireta, com fundamento na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio

⁴²Nesse sentido, v. RODENAS, Maria José Romero. *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, p. 35.

⁴³*Protección frente al acoso moral en el trabajo*, p. 36.

genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, no art. 23.

Considera, em seu art. 24, o assédio a candidato a emprego e trabalhador como discriminação (número 1) e define como assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no número 1 do art. 23, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (número 2), determinando que constitui, em especial, assédio, todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos no número 2.

Países como a Alemanha e a Itália ainda não têm legislação específica sobre o assédio, mas têm farta doutrina e jurisprudência sobre o assunto, observando-se que a região do Lácio editou uma lei sobre assédio moral, mas foi considerada inconstitucional em razão de incompetência para legislar.

O direito à saúde e o assédio moral

A Constituição de 1988 consagra o direito à saúde como um

direito social, no art. 6º e o assegura, no art. 196, como um direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação, inserindo a saúde na seguridade social, juntamente com a previdência e a assistência social, no art. 195. O art. 225 reconhece o direito a um meio ambiente equilibrado e o art. 200, inciso VIII, consagra a proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Conforme

Pedro VIDAL NETO, o direito à saúde é um direito público subjetivo, de acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde⁴⁴.

Os danos à saúde causados pelo assédio moral nas relações de emprego

O assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, estresse pós-traumático, síndrome de *burn-out*, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação. A vítima de assédio moral acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência⁴⁵.

"O assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho..."

⁴⁴Natureza jurídica da seguridade social, p. 169.

⁴⁵GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho, p. 31.

As normas brasileiras referentes à segurança e medicina do trabalho compreendem a saúde do trabalhador num aspecto não apenas físico como psíquico. A NR-17, que trata da ergonomia no trabalho, dispõe, no item 17.1, que as características psicofisiológicas dos trabalhadores devem ser levadas em conta a fim de proporcionar, no meio ambiente de trabalho, o máximo de segurança, conforto e desempenho eficiente.

O artigo 19 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, define acidente de trabalho como aquele que ocorre pelo exercício de trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício de trabalho dos segurados que constam no inciso VII do artigo 11 da mesma lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. O artigo 20 complementa a definição do artigo 19, considerando como acidente de trabalho, também, as hipóteses de doença profissional e de doença do trabalho.

A lei ora analisada prevê, em seu artigo 118, a estabilidade para os empregados que forem acometidos de doença do trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário⁴⁶.

De fato, quando o empregado é vítima de assédio moral e, mormente, quando é atingido por alguma doença psíquica gerada pelo assédio, ele necessita de um período de garantia de emprego para sua recuperação, conforme já previsto na lei, uma vez que o ofendido se sente inseguro ao voltar para o trabalho e, normalmente, ainda se encontra abalado pelas afrontas psíquicas sofridas.

Antes da ocorrência da doença, diante de perigo à saúde do trabalhador pela existência de assédio moral na relação de emprego, a vítima

podrá interromper seu contrato de trabalho, com direito a salários, conforme o art. 13 da Convenção n. 155 da OIT, combinado com o art. 161, § 6º, da CLT.

Discriminação

O assédio moral pode ser efetuado por pessoa ou pesso-

as da mesma hierarquia da pessoa atingida, diante de discriminação efetuada pela empresa ou pelos próprios colegas de trabalho do assediado. O princípio da não-discriminação é um desdobramento do princípio da igualdade, que proíbe a discriminação negativa entre as pessoas, previsto nos art. 1º, inciso III, art. 3º, incisos III e IV, art. 4º, inciso VIII, art. 5º, incisos XLI, XLII §§ 1º e 2º, art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, art. 19, incisos I e II, art. 60, § 4º, inciso IV, art. 215, §§ 1º e 2º, art. 216, incisos I, II, III, IV, V e

"O assédio moral pode ser efetuado por pessoa ou pessoas da mesma hierarquia da pessoa atingida, diante de discriminação efetuada pela empresa ou pelos próprios colegas de trabalho do assediado."

⁴⁶Proteção jurídica à saúde do trabalhador, p. 224.

§ 5º, art. 242 § 1º, todos da Constituição Federal de 1988 e art. 68 do Ato das Disposições Transitórias.

O princípio da não-discriminação é previsto em vários tratados e convenções internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em seu art. 2º e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em seu art. 7º.

A Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, em vigor desde 15.07.1960, ratificada pelo Brasil, determina a formulação e aplicação, por parte dos países ratificantes, de uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, a fim de eliminar toda discriminação.

Um instrumento jurídico apto a coibir a discriminação de uma forma geral e, também, nos casos de assédio moral no trabalho é a previsão de readmissão contida na Lei n. 9.029⁴⁷. A referida lei, em seu art. 1º, proíbe a adoção de prática discriminatória, no que concerne ao acesso ou à manutenção do emprego, em virtude de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, com exceção das normas protetivas da criança e do adolescente.

Seu art. 4º prevê que, em caso de despedida fundada por discriminação, o empregado tem direito a pleitear sua reintegração, com pagamento integral de todo o período de afastamento, com juros e correção monetária (inciso I) ou o pagamento em dobro referente ao período em que permaneceu afastado, com juros e correção monetária (inciso II).

Considera-se que o art. 4º da lei em comento é aplicável a todos os casos de discriminação mencionados no art. 1º e não apenas aos casos de discriminação de gênero, já que o *caput* do art. 4º dispõe sobre rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei deixando claro seu caráter abrangente de todo ato disciplinado na referida norma.

Dano

O assédio moral não se confunde com o dano moral. Pode haver dano moral sem que tenha ocorrido o assédio. O assédio moral no trabalho, porém, como uma conduta atentatória do princípio da dignidade humana e das condições de trabalho, sempre ensejará danos morais e, eventualmente, patrimoniais.

Um evento que infrinja direito de alguém pode gerar danos tanto patrimoniais como extrapatrimoniais.

"O assédio moral não se confunde com o dano moral. Pode haver dano moral sem que tenha ocorrido o assédio. O assédio moral no trabalho, porém, como uma conduta atentatória do princípio da dignidade humana e das condições de trabalho, sempre ensejará danos morais e, eventualmente, patrimoniais."

⁴⁷Embora a lei mencionada diga "readmissão", vários doutrinadores entendem que, em verdade, a expressão correta é "reintegração".

moniais, conforme os arts. 402 e 403 do Código Civil de 2002. Na ocorrência de assédio moral nas relações de emprego, é possível a existência de danos patrimoniais a serem ressarcidos, na medida em que esse constrangimento psíquico pode gerar danos à saúde do empregado, acarretando despesas com atendimento médico, psicológico e com remédios, bem como gerar lesões à vida profissional do empregado.

Reparação

A reparação de quaisquer danos causados está fundada no princípio do *neminem laedere*, previsto, constitucionalmente, no art. 5º da Constituição brasileira. Dessa forma, qualquer dano causado pelos atos de assédio moral ensejam o pagamento de indenização por danos materiais e morais causados.

O art. 1059 do Código Civil de 2002 dispõe que as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar, excetuando-se as hipóteses previstas no Código.

Considera-se que o critério mais justo para fixar a indenização pecuniária é o critério do arbitramento, já que deve observar a cláusula geral da *restitutio in integrum*, que prevê que todo dano deve ser restituído integralmente, e abranger direitos patrimoniais e extrapatrimoniais, conforme art. 944 do Código Civil de 2002 e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal de 1988⁴⁸. A indenização tarifada, que

é a indenização com valor previamente estipulado, é vedada, constitucionalmente, uma vez que não observa o princípio da reparação integral⁴⁹. Dessa forma, o assédio moral causado por discriminação não pode ser ressarcido apenas com a indenização da Lei n. 9.099/1995 pois, assim, eventual lesão maior aos direitos do empregado não seria ressarcida.

Conforme Paulo Eduardo Vieira de OLIVEIRA, as discussões sobre se era possível a dupla indenização, ou seja, a cumulação de reparação trabalhista e reparação civil foram resolvidas, pelo E. Supremo Tribunal Federal, de modo a considerar ser cabível a dupla indenização, a teor do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, sempre que o dano atingir mais de uma das facetas da integralidade da personalidade⁵⁰. Tal possibilidade dá-se porque esses danos são autônomos entre si.

Valoração e critérios para fixação da indenização pecuniária

Mauricio Godinho DELGADO aponta cinco tipos de critérios para o estabelecimento do valor indenizatório: 1) quanto ao ato ofensivo, sua natureza, sua gravidade e o tipo de bem jurídico tutelado que a ofensa atinge; 2) quanto à relação do ato com a comunidade, a repercussão do ato; 3) quanto à pessoa do ofendido, a intensidade de seu sofrimento, a posição familiar, comunitária ou política do

⁴⁸Nesse sentido, DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*, p. 102, 146.

⁴⁹No mesmo sentido, DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 616.

⁵⁰O dano pessoal no direito do trabalho, p. 180.

ofendido e seu nível de escolaridade; 4) quanto à pessoa do ofensor, sua posição socioeconômica, a ocorrência, ou não, de práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade, a intensidade do dolo ou culpa do praticante do ato; 5) a existência, ou não, de retratação espontânea do ofensor e a extensão da reparação alcançada⁵¹.

José Affonso DALLEGRAVE NETO frisa o caráter reparatório-sancionatório da indenização por danos extrapatrimoniais, mormente no caso de assédio moral, já que intrinsecamente ligado à dignidade do homem⁵².

Diante da análise da doutrina e jurisprudência, conclui-se que, para a reparação pecuniária, devem ser utilizados todos os critérios colocados à disposição do juízo, a fim de se estabelecer uma quantia que proporcione um ressarcimento integral do dano, bem como sancione o ato ensejador de tal lesão, para que haja uma efetiva reparação ao assédio moral.

Responsabilidade civil

Com o decorrer do tempo, a responsabilidade civil subjetiva foi considerada insuficiente, na medida em que imputava à vítima a prova da culpa, muitas vezes de difícil realização, desenvolvendo-se, portanto, a teoria da responsabilidade civil objetiva, que prescinde de culpa. Hoje,

conforme Sergio CAVALIERI FILHO, se o Código Civil de 1916 era subjetivista, o Código atual prestigia a responsabilidade civil objetiva⁵³.

O Código Civil de 2002, em seu art. 927, prevê que “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Segundo José Affonso DALLEGRAVE NETO, os contratos devem se pautar pelo solidarismo contratual, ou seja, devem levar em conta os princípios e valores constitucionais que reconhecem o outro em sua plenitude⁵⁴. O autor afirma, também, que a responsabilidade civil objetiva está prevista no contrato de emprego, art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e na responsabilidade por ato de terceiro, prevista no art. 1521 do Código Civil de 1916 e no Código Civil de 2002, art. 933⁵⁵. Ressalta que o fundamento principal da responsabilidade civil objetiva nas relações de emprego não é o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho ou a teoria do risco proveito, mas o solidarismo constitucional, não devendo o empregado concorrer com qualquer risco a seus patrimônios físico, moral ou econômico⁵⁶.

⁵¹Curso de Direito do Trabalho, p. 623.

⁵²Responsabilidade civil no Direito do Trabalho, p. 241.

⁵³Programa de responsabilidade civil, p. 46.

⁵⁴Responsabilidade civil no Direito do Trabalho, p. 28.

⁵⁵Responsabilidade civil no Direito do Trabalho, p. 104-105.

⁵⁶Responsabilidade civil no Direito do Trabalho, p. 112, 124.

Responsabilidade civil e assédio moral no trabalho

A empresa é responsável pelo assédio moral efetuado, tanto em virtude de ação sua – em caso de assédio moral estratégico, por exemplo – como no caso de omissão – hipótese em que a empresa não impede que o assédio moral ocorra no trabalho.

Há doutrinadores que entendem que, como a doutrina majoritária considera a intencionalidade como requisito intrínseco para a configuração do assédio moral, não se pode dizer que um ambiente de trabalho, ainda que estressante, possa ser considerado, por si só, como um local com grave probabilidade de gerar assédio moral.

Respeitadas as opiniões em sentido contrário, entende-se que a intencionalidade do ato não é elemento intrínseco do assédio moral. Dessa forma, não há que se falar em necessidade de existência de dolo para a caracterização da responsabilidade civil.

Não se pode olvidar que o assédio moral é um atentado ao meio ambiente do trabalho, ensejando, portanto, a aplicação do art. 225, § 3º, da Constituição Federal, que determina a obrigação de reparar os danos ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, independentemente

de dolo ou culpa.

Além disso, o principal motivo da existência da teoria da responsabilidade civil objetiva é evitar que as vítimas de um dano mais complexo, como o assédio, por exemplo fiquem sem a indenização que seria cabível, diante da notória dificuldade de obtenção de prova da culpa. Apesar do posicionamento adotado, deve-se ressaltar que o entendimento predominante da doutrina e da jurisprudência brasileiras é de que a responsabilidade civil no caso de assédio moral nas relações de emprego é subjetiva.

Rescisão indireta

A afronta estudada pode dar nascimento à pretensão de rescisão do contrato do empregado por rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, a e b, da CLT), por perigo manifesto de mal considerável (art. 483, c, da CLT), por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), ou por ato do empregador ou de seus prepostos que lesione a honra e a boa fama do empregado ou de pessoas de sua família (alínea e do art. 483 da norma consolidada). Segundo Wagner GIGLIO, as atitudes que configuram o assédio moral estão na própria gênese da expressão “rescisão indireta”⁵⁷.

“Não se pode olvidar que o assédio moral é um atentado ao meio ambiente do trabalho, ensejando, portanto, a aplicação do art. 225, § 3º, da Constituição Federal, que determina a obrigação de reparar os danos ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, independentemente de dolo ou culpa.”

⁵⁸Justa causa, p. 405.

Ao empregado assediado não deve, contudo, ser imputada a obrigação de considerar rescindido seu contrato de trabalho, já que não há a configuração do perdão tácito, no caso de manutenção do contrato de trabalho, mas, meramente, a força da necessidade da subsistência, já que, nas palavras de Wagner GIGLIO, “o trabalhador é o único juiz da conveniência de rescindir o contrato: fica a seu inteiro critério suportar o descumprimento das obrigações, pelo empregador, mover ação para constrangê-lo a cumpri-las ou denunciar o contrato”⁵⁸.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atual organização do trabalho, fruto do neo-liberalismo, propicia um ambiente em que o assédio moral pode ocorrer mais facilmente, pois o sofrimento no trabalho é utilizado para perpetuar as relações de poder. Não se pode considerar, contudo, tal afronta como uma situação inexorável, como um dado sem volta, pois a sociedade deve estar consciente de que tais atos ferem o princípio da dignidade humana e, dessa forma, devem e podem ser combatidos, mediante um sistema repressivo voltado especificamente contra o assédio moral no âmbito das relações de emprego.

O assédio moral nas relações de emprego é um tipo de violência psíquica no trabalho. Caracteriza-se como um processo de repetidos ataques psicológicos ao assediado, mediante atos diversos que vão desde aqueles, aparentemente, inocentes até os ostensivamente humi-

lhantes que afetam a psiquê do empregado e provocam uma degradação psicológica em suas condições de trabalho.

O assédio moral nas relações de emprego é uma afronta múltipla aos direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente ao direito sanitário do trabalho e ao princípio da não-discriminação.

BIBLIOGRAFIA

AUBOURG, Gwendoline; MOURA, Hélène de. **Le harcèlement moral**. Les caractéristiques du harcèlement moral, la défense de la victime, les actions en justice...Paris: De Vecchi, 2002.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho** (uma jornada de humilhações). São Paulo: EDUC/FAPESP, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, ano XVI, n.184, p. 136-151, out. 2004.

BUTCHART, Alexander; PHINNEY, Alison; CHECK Pietra; VILLAVECES, Andrés. **Preventing violence**. A guide to implementing the recommendations of the World report on violence and health. WHO: Genebra, 2004. Disponível em: <http://whqlibdoc.who.int/publications/2004/9241592079.pdf>. Acesso em: 20.12.2006.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

⁵⁸ *Justa causa*, p.405.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DALLEMAGNE, Marc. **La protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail**. Etudes pratiques de droit social. Bruxelas: Kluwer, 2003.

DEJOURS, Christophe. **Souffrance en France**. La banalisation de l'injustice sociale. Paris: Seuil, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

EINARSEN, Ståle et ali. The concept of bullying at work. In: EINARSEN, Ståle et ali. **Bullying and emotional abuse in the workplace**. International perspectives in research and practice. Londres e Nova Iorque: Taylor & Francis, 2003, p. 3-30.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral: la violence perverse du quotidien**. Paris: Le Livre de Poche, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Malaise dans le travail – harcèlement moral: démêler le vrai du faux**. Paris: Syros, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o**

assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LAPÉROU-SCHENEIDER, Béatrice. Les mesures de lutte contre le harcèlement moral. *Revue Droit social*, Paris, n. 3, p. 313-320, mars 2002.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing**. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Hamburgo: Rororo Aktuell, 2002.

LEYMANN, Heinz (org). **Der neue Mobbing** - Bericht . Hamburgo: Rororo Aktuell, 1995.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004.

OLSEN, Lene. **Recueil de directives pratiques du BIT sur la violence au travail dans le secteur des services et moyens de combattre le phénomène**. Disponível em: www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/133/12.pdf,. Acesso em: 01.06.2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: http://www.anamatra.org.br/opiniaio/artigos/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=7987&descricao=Artigos. Acesso em: 22.08.2006.

RAVISY, Philippe. **Le harcèlement moral au travail**. 3. ed. Paris: Delmas, 2004.

RENAUT, Anne. Harcèlement moral, nouveau mal lié à l'organisation du travail? In: **Publications Education Ouvrière en ligne. Education Ouvrière 2003/4. La violence au travail**. Disponível em: www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/133.1.pdf. Acesso em: 01.06.2005.

RODENAS, Maria José Romero. **Protección frente al acoso moral en el trabajo**. 3. ed. Albacete: Bomarzo, 2005.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

VIDAL NETO, Pedro. **Natureza jurídica da seguridade social**. São Paulo